

İŞ SÖZLEŞMESİNİN ASKIYA ALINMASI

1. GENEL OLARAK

İş sözleşmesinin kanunla veya sözleşmeyle askıya alınması halinde, sözleşmeden doğan temel borçları oluşturan işçinin iş görme ve işverenin ücret ödeme borçları geçici bir süre için askıya alınır.

İşçinin iş görme borcunun şahsına bağlı olmayan nedenlerle geçici bir süre ifa edemediği işverenin de bu süre boyunca ücret ödeme borcunu yerine getiremediği durumlarda sözleşme sona ermeyip geçici bir süre askıda kalır.

Bu nedenlerin ortadan kalkması sonucunda iş sözleşmesinden doğan karşılıklı borçlar tekrar hüküm ve sonuçlarını doğurur.

İş sözleşmesinin askıya alınmasını gerekli kılan nedenler işçinin iş görme edimini geçici olarak ifa etmemesini haklı kılan birtakım olaylara dayanır.¹

2. İŞ SÖZLEŞMESİNİN ASKIYA ALINMA NEDENLERİ

Hastalık, kaza, askerlik, analık, grev ve lokavt, işçinin göz altına alınması ve tutuklanması, zorlayıcı nedenler gibi haller işçinin iş görme borcunu kusuru olmaksızın ve geçici bir süre ifa etmesini engelleyen hallerdir.

Yine kanunda düzenlenmemiş olmasına karşın işçi ve işverenin aralarında anlaşmak suretiyle ücretsiz izin uygulanmasına başvurması da işçinin iş görme borcunu yerine getirmesini geçici bir süre imkânsız kılar.²

2.1. GEÇİCİ SÜRE ASKERLİK VEYA KANUNİ BİR ÖDEV NEDENİYLE ASKIYA ALINMA

İş Kanunu'nun "Askerlik ve kanundan doğan çalışma" başlığını taşıyan 31 inci maddesi uyarınca, "Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi işinden ayrıldığı günden başlayarak iki ay sonra işverence feshedilmiş sayılır. İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için o işte en az bir yıl çalışmış olması şarttır. Bir yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için, ayrıca iki gün eklenir. Şu kadar ki bu sürenin tamamı doksan günü geçemez."

Askerlik ve kanuni ödev nedeniyle geçici süre olarak askere alınan işçinin iş sözleşmesi 2 ay süresince askıda kalır. İşçinin bu haktan yararlanabilmesi için işyerinde en az 1 yıl çalışmış olması gerekmektedir. Bir yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için, ayrıca iki gün eklenir. Ancak askı süresinin tamamı 90 günü geçemez.

Bu süre zarfında işçinin iş görme işverenin de ücret ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır.

İşveren bu süre içinde işçinin iş sözleşmesini feshedemez. İşveren fesih bildiriminde bulunursa, ihbar önelleri askı süresinin bitiminden sonra işlemeye başlar. Ancak 2 ay (maksimum 90 gün) geçmesinden sonra iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiş sayılır.



¹ E. T. Senyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku, 13. Baskı, Yetkin Yayınları, s. 364

² A.g.e., s.364

2. 2. HASTALIK NEDENIYLE ASKIYA ALINMA

Hastalık nedeniyle iş sözleşmesinin askıda kalması için işçinin kendi kusurundan kaynaklanmayan bir hastalık nedeniyle kısa bir süre geçici olarak iş görme borcunu ifa etmesinin imkânsız olması gerekir.³

İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (b) alt bendinin son paragrafına göre işçinin uğradığı hastalık, kaza gibi hallerde işe devamsızlığı nedeniyle işverenin haklı nedenle fesih hakkının doğumu için beklenilmesi gereken sürede, yani İş Kanunu'nun 17 nci maddesindeki ihbar önelleri + 6 haftalık süre içinde iş sözleşmesi askıdadır. İşçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

2. 3. ZORLAYICI NEDENLERLE ASKIYA ALINMA

İş Kanunu'nun 24 üncü maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca bir haftadan fazla süre ile işyerinde işin durmasını gerektiren veya İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca bir haftadan fazla süreyle işçinin çalışmasına engel olan zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde iş sözleşmesi bir hafta süreyle askıya alınır.

İstisnai olarak bu süre zarfında işçiye İş Kanunu'nun 40 inci maddesi uyarınca işveren tarafından yarım ücret ödenir.

2. 4. GÖZALTINA ALINMA VE TUTUKLANMA NEDENLERİYLE ASKIYA ALINMA

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca işveren işçinin göz altına alınması veya tutuklanması nedeniyle devamsızlığının 17 nci maddedeki bildirim önelleri aşması halinde iş sözleşmesini bildirimsiz olarak feshedebilir.

İş sözleşmesi işçinin çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim süresi boyunca askıda kalır.

2. 5. GREV VE LOKAVT HALİNDE ASKIYA ALINMA

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 67 nci maddesi uyarınca, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılmayan yahut lokavt nedeniyle işten uzaklaştırılan işçilerin iş sözleşmelerinden doğan hak ve borçları grev ve lokavtın sona ermesine kadar askıda kalır.

2. 6. İŞÇİ KURULUŞU YÖNETİCİLİĞİ HALİNDE ASKIYA ALINMA

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 23 üncü maddesi uyarınca işçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi bu görevinin sona erdiği tarihe kadar askıda kalır.

2. 7. GEBELİK VE DOĞUM NEDENİYLE ASKIYA ALINMA

Gebelik ve doğum nedeniyle geçici bir süre işçinin iş görme borcunu yerine getirmesinin imkânsız olduğu dönemde iş sözleşmesi askıda kalır.



³ A.g.e., s.365

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (b)-a'ya göre gebelik ve doğum hallerinde işverenin iş sözleşmesini fesih hakkı kadın işçinin çalışma süresine göre İş Kanunu'nun 17 nci maddesindeki ihbar önellere 6 hafta aşmasından sonra doğar. Ancak bu süre İş Kanunu'nun 74 üncü maddesindeki sürenin bitiminden başlar.⁴

Bu süre doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 olmak üzere 16 haftalık süredir. Çoğul gebelik halinde toplam 18 haftadır.

İşverenin gebelik ve doğum hallerinde kadın işçinin iş sözleşmesini feshedebilmesi için geçmesi gereken İş Kanunu'nun 74 üncü maddesinde belirtilen sürelerde iş sözleşmesi askıda kalır. Bu süre zarfında işçi ücrete hak kazanamaz.

2. 8. ÜCRETSİZ İZİN

İş mevzuatında düzenlenmiş olan tek ücretsiz izin hali İş Kanunu'nun 74 üncü maddesinde yer alan ücretsiz analık/doğum iznidir.

Buna göre doğum yapan kadın işçi doğum izninden sonraki izin (8 haftadan çeşitli koşullar altında 13 haftaya kadar uzayabilen) süresinin bitiminden itibaren 6 aya kadar ücretsiz izin kullanma hakkına sahiptir. Bununla birlikte bu iznin kullanımına ilişkin esaslar mevzuatta düzenlenmemiştir.⁵

Ücretsiz analık izni tarafların anlaşmasına değil, işçinin tek taraflı olarak ortaya koyacağı iradesine bağlıdır. İşverenin bu izni kabul edip etmemesinin bir önemi yoktur. İşçinin ücretsiz analık iznine çıkıp çıkamayacağı veya bu iznin ne zaman kullanılacağını belirleme yetkisi işverene ait değildir. İşçi izin talebinde bulunduğu anda işverenin kabulüne veya başkaca bir işleme bağlı olmaksızın ücretsiz izinli statüsüne geçer.⁶

Ücretsiz analık izni kadın işçi tarafından doğum izninin bitiminden itibaren 6 ay içinde kullanılmak zorundadır. Ücretsiz analık/doğum izni kıdeme bağlı hakların hesaplanmasında dikkate alınmaz.

Ücretsiz analık/doğum izni dışında ücretsiz izin kullanımı Kanunla düzenlenmemiştir. Bununla birlikte iş sözleşmesinin taraflarının anlaşmasıyla ücretsiz izin uygulaması yapılabileceği öğretide ve yargı tarafından genel olarak kabul edilmektedir.⁷

Tarafların rızasına dayanan ücretsiz izin de iş sözleşmesinin bir askı halidir.⁸

Ücretsiz izin uygulaması bir tarafın talebini diğer tarafın kabulüyle yapılabilir.

Ücretsiz izin uygulaması çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik anlamına gelmektedir. İş Kanunu'nun 22 nci maddesi uyarınca taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilirler.⁹

Ücretsiz izin talebinin işçinin kabulüyle sonuç doğurduğundan söz edebilmek için talepte izin süresinin de somut olarak belirtilmesi gerekir.

⁴ A.g.e., s.365

⁵ Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku, Onikilevha Yayınları, 1.Baskı, sayfa 406

⁶ A.g.e, s.406

⁷ Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku, Onikilevha Yayınları, 1.Baskı, sayfa 407

⁸ Bkz." İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Tarafların Anlaşmasına Dayanan Ücretsiz İzin" 14.03.2023, bariserdem.com

⁹ Ö. Eyrenci, S. Taşkent, D. Ulucan, E. Baskan, İş Hukuku, Beta Yayınları, s.171



İşçi tarafından kabul edilmiş olsa dahi ücretsiz izin uygulaması iş sözleşmesini askıya almanın geçici olması koşulunu bertaraf edecek kadar uzun bir süre tutamaz.

Öğretide, ücretsiz izin nedeniyle iş sözleşmesinin askıda kalma süresinin tavanının, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek 2 nci maddesinde düzenlenmiş olan "kısa çalışma süresi" örnek alınarak, 3 ay olarak kabul edilmesi gerektiği ileri sürülmektedir.¹⁰

3. İŞ SÖZLEŞMESİNİN ASKIYA ALINMASININ HUKUKİ SONUÇLARI

İş sözleşmesinin askıda kaldığı sürede taraflar iş sözleşmesinden doğan asli yükümlülüklerini yerine getirmezler.

İş sözleşmesinin karşılıklı bir sözleşme olması ve ücretin iş görme ediminin karşılığını oluşturması nedeniyle, iş görme borcunun askıda kalması halinde **kural olarak** karşılığı olan ücret ödeme borcu da askıda kalır.

Bunun tek istisnası İş Kanunu'nun 24 üncü maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca bir haftadan fazla süre ile işyerinde işin durmasını gerektiren veya İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca bir haftadan fazla süreyle işçinin çalışmasına engel olan zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde iş sözleşmesi bir hafta süreyle askıya alınması halidir.

İstisnai olarak bu süre zarfında işçiye İş Kanunu'nun 40 inci maddesi uyarınca işveren tarafından yarım ücret ödenir.

İş Kanunu'nun 49 uncu maddesinin son fıkrasına göre maktu aylık ücretli işçilere hasta, izinli veya sair nedenlerle mazeretli oldukları hallerde de aylıkları tam olarak ödenir. Hukukumuzda maktu ücretliler haricinde, askı halinde ücret ödenecek haller sınırlı tutulmuştur.¹¹

5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun 16 ncı maddesi uyarınca talim ve manevra dolayısıyla silah altına alınan gazeteci bu süre içinde ücret hakkını muhafaza eder.

İş sözleşmesinin askıya alındığı hallerde ücret ödeneceği toplu iş sözleşmeleri veya iş sözleşmeleriyle ile de kararlaştırılabilir.

Askı halinde ücret ödeme borcunun kalkması, ücret ekleri için de geçerli bir hukuki durumdur.¹²

Askı süresince işveren, askıda kalma nedenine dayanarak iş sözleşmesini feshedemez.

Ancak, bu nedenlerin dışında haklı bir nedene dayanarak örneğin sadakat borcuna aykırı bir davranış nedeniyle iş sözleşmesi feshedilebilir.¹³

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 432 nci maddesinin son fıkrasına göre, iş sözleşmesinin askıya alındığı hallerde fesih bildirim süreleri işlemez.

Bildirimli fesih yapılmış ise bildirim süreleri askı süresi bitiminden itibaren işlemeye başlar. Fesih işlemi askı süresinden önce yapılmış ise askı süresince bildirim önelleri işlemez.¹⁴

¹⁰ A.g.e., s.173, Dipnot 22

¹¹ H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Güncellenmiş 7.Baskı, Lykeion Yayınları, s.780, Sarper Süzek, İş Hukuku, Yenilenmiş 21.Baskı, Beta Yayınları, s.528

¹² E. T. Senyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku,13.Baskı, Yetkin Yayınları, s. 372

¹³ A.g.e., s.372

¹⁴ A.g.e., s.372



Taraflar arasında askı süresinin belirlendiği hallerde, askı süresinin sonunda işveren işçiyi işe başlatmazsa, iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiş sayılır.¹⁵

Askı süresinin sona ermesine karşın işçi çalışmaya başlamazsa, işveren iş sözleşmesini İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin ikinci fıkrasının g bendi uyarınca devamsızlık sebebiyle haklı nedenle feshedebilir.

İş sözleşmesinin askıya alınması sonucunu ortaya çıkaran ifa engeli ortadan kalktığı anda hukuken askı hali de sona erer. İş sözleşmesi belirsiz süreli ise taraflar arasında aynı koşullarla askıdan önce kaldığı yerden devam eder.

İş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesi ise askıya alınma iş sözleşmesinin süresini etkilemez. Belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi askı dönemine rastlarsa iş sözleşmesi sona erer.¹⁶

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

isVerenim.com



¹⁵ A.g.e., s.372

¹⁶ A.g.e., s.372